

## **MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA: UMA ANÁLISE A PARTIR DO FILME O DIABO VESTE PRADA**

**Francisca Grazielle Alves da Silva**

Graduanda em Administração  
Universidade Federal do Cariri  
grazi0616alves@gmail.com

**Maria Luciana Militão**

Graduanda em Administração  
Universidade Federal do Cariri  
marialucianamilitao@gmail.com

**Rebeca da Rocha Grangeiro**

Doutora em Psicologia Organizacional e do Trabalho  
Professora do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Cariri  
rebeca.grangeiro@ufca.edu.br

### **RESUMO**

Este artigo possui como objetivo examinar características comportamentais e sacrifícios pessoais de mulheres que ocupam altos cargos em organizações de trabalho. Para tal, utilizamos a metodologia da análise fílmica, visto esta como metodologia dinâmica a qual favorece novas perspectivas de estudos e análises das produções cinematográficas. Acredita-se que a utilização de filmes como ferramenta de aprendizagem contribua para ampliação de competências reflexivas e críticas sobre fenômenos sociais e organizacionais. Dessa forma, analisamos o comportamento das personagens Miranda Priestly, representada por Meryl Streep e Andrea Sachs, representada por Anne Hathaway, em O Diabo Veste Prada. As cenas do filme mostram a intensa dedicação ao trabalho em detrimento do tempo devotado à família e amigos(as) entre mulheres que ambicionam desenvolvimento na carreira. Também foi possível identificar que estas mulheres aderem a comportamentos socialmente considerados como masculinos. Elas são mais duras no trato com as outras pessoas, falam de modo mais objetivo e direto. A obra de ficção demonstra em inúmeros momentos a realidade social vivenciada por mulheres em altos cargos, seus sacrifícios e desafios do cotidiano.

**Palavras-chave:** Análise fílmica; Sacrifícios pessoais; Carreira feminina.

### **1 INTRODUÇÃO**

Até o século XIX o espaço social das mulheres que trabalhava estava condicionado ao círculo familiar (MOTA-SANTOS; CARVALHO NETO, 2017). As primeiras escolas brasileiras para mulheres, criadas no final deste século, tinham como escopo principal tornar mulheres de classe média em boas esposas e mães (ROCHA-COUTINHO, 1994; VAINFAS, 2010).

Ainda que, neste período, as atividades das mulheres permaneçam marcadas por traços domésticos e, “naturalmente”, femininos, observa-se o questionamento destes papéis a partir do fortalecimento dos movimentos feministas (PINHO, 2005). O maior ingresso de mulheres brasileiras de classe média e alta no ambiente corporativo aconteceu a partir da década de 1970 com a expansão do mercado de trabalho, a intensa urbanização e a crescente industrialização. A mulher brasileira passou a exercer um papel mais significativo no cenário nacional com atuação em instituições públicas e privadas (PINHO, 2005). O cenário se configurou favorável para a inserção, visto a possibilidade de um complemento salarial na economia familiar, principalmente para aquelas mulheres pertencentes às classes mais desfavoráveis.

Apesar do expressivo crescimento da presença feminina no mercado de trabalho a partir da década de 1990 e da sua incontestável consolidação nos dias atuais (BRUSCHINI, 2000), a participação feminina ocupando cargos de poder e liderança nas empresas ainda é pouco expressivo. Observa-se também que o número de mulheres se faz cada vez mais raro à medida que os cargos se tornam mais altos hierarquicamente (DERKS et al., 2011).

Desta forma, configura-se um contexto no qual poucas mulheres conseguem se inserir em ambientes de trabalhos com características masculinas bastante presentes. As mulheres que conseguem transpor dificuldades para alcançar os cargos alto escalão apresentam um conjunto de comportamentos que as aproximam do estereótipo masculino e as distanciam do estereótipo feminino. Esta é uma realidade social expressa pela cinematografia e que é abordada no filme *O Diabo veste Prada*.

Diante dos comportamentos marcantes das personagens femininas que são abordadas no filme, propõe-se como objetivo deste artigo analisar os aspectos comportamentais e sacrifícios pessoais de mulheres que buscam sucesso na carreira profissional, a partir da análise do filme *O Diabo Veste Prada*. O estudo concentra-se no exame dos comportamentos das personagens Miranda Priestly e Andrea Sachs, utilizando o método da análise fílmica.

Não obstante, o filme em questão foi analisado em estudos no campo da Administração através de múltiplas perspectivas, a exemplo do assédio moral nas organizações (MACIEL; HELAL, 2017, MEDEIRO; VALADÃO JR.; POSSAS, 2015) e do sofrimento psíquico no trabalho (PANIZA; MELLO NETO, 2015). Contudo, a análise construída nesta pesquisa possibilita uma investigação sob o enfoque das características e sacrifícios pessoais de mulheres que ocupam altos cargos na organização e que almejam crescimento profissional.

Outrossim, a escolha por analisar uma obra cinematográfica pautou-se no auxílio do cinema para uma educação reflexiva, crítica. Acredita-se que a utilização de filmes como

ferramenta de aprendizagem, além de promover diversificação da estratégia pedagógica propicia uma formação mais rica, com a aquisição de competências que extrapolam a formação técnica para o trabalho e que oferecem elementos para análises críticas da sociedade e das organizações (OLTRAMARI; LOPES, 2016, MARANHÃO; VILELA, 2017). Este estudo busca também contribuir para ampliar discussões análise fílmica na área da Administração, onde essas pesquisas se encontram em fase embrionária (SCHERDIEN; BORTOLINI; OLTRAMARI, 2018).

## **2 MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA**

A participação feminina em cargos na alta hierarquia é um fato recente no mundo do trabalho. O cuidado com os filhos e família, ou ainda o preconceito e discriminação de colegas de trabalho, configuram-se também como barreiras para o alcance de cargos estratégicos nas organizações (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; ROCHA-COUTINHO, 2003).

O número de mulheres ocupando cargos na alta hierarquia organizacional, embora atualmente esteja em crescimento, ainda é pouco expressivo. À medida que os cargos se tornam mais altos hierarquicamente, o número de mulheres se faz cada vez mais raro (DERKS et al., 2011). Mesmo com a crescente inserção e ascensão de mulheres no mercado de trabalho e especificamente em cargos de gestão, poucos são os estudos específicos na literatura sobre mulheres executivas (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Há bem pouco tempo as mulheres se dedicavam exclusivamente à vida privada, cuidando da casa e da família, enquanto o homem tinha direito a uma vida pública. A educação de ambos já se destinava às funções que estes poderiam exercer na vida adulta. Desta forma, as mulheres aprendiam atividades domésticas, como cozinhar e costurar (PINHO, 2005; ROCHA-COUTINHO 1994). Já os homens desenvolviam traços de personalidade necessários para o ambiente empresarial (KANAN, 2010; ROCHA-COUTINHO, 1994).

Características comportamentais historicamente atribuídas à figura masculina, como agressividade e racionalidade, representaram, ao longo do tempo, elementos imprescindíveis para o mundo do trabalho e negócios (SCHEIN et al., 1996). Observa-se com a inserção de mulheres em cargos de gestão, que ao ocuparem tais cargos podem apresentar comportamentos que culturalmente e historicamente são ligados ao comportamento masculino (LAUFER, 2004).

Ainda, mulheres que optam por investir na carreira profissional, a fim de alcançar postos mais altos de trabalho, muitas vezes, acabam por sacrificar alguns projetos pessoais em detrimento de uma ascensão profissional na carreira (CARREIRA, 2001). Estes projetos pessoais muitas vezes estão ligados aos papéis femininos socialmente estabelecidos, como de casar e ter filhos (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Corroborando com os autores acima, acredita-se que ideias construídas historicamente que mulheres e homens possuem característica oposta, colaborou intensamente para o tardio ingresso das mulheres em algumas áreas profissionais, dentre elas a tecnológica e a financeira. A desigualdade horizontal diz respeito à baixa representatividade das mulheres em algumas áreas do conhecimento científico, a exemplo de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (VAN VEELLEN; DERKS; ENDEDIJK, 2019).

Além de barreiras a determinadas áreas do conhecimento científico e/ou de atuação profissional, observa-se um conjunto de fatores sociais e organizacionais que reduzem a Ascensão de mulheres a cargos mais altos na hierarquia organizacional, a exemplo dos cargos de gestão (PINHO, 2005). Nesta perspectiva, Carreira (2001) aponta a existência de alguns entraves que impedem o avanço de mulheres aos altos cargos e até mesmo para aquelas que já ocupam cargos na alta hierarquia. Dentre os obstáculos estão a permanência da forte cultura de que poder e liderança estão atrelados a estereótipos masculinos.

Liderança pode ser definida como processo social de dirigir e influenciar o comportamento dos membros da organização, levando-os a realização de determinados objetivos (BERGAMINI, 1994). Especificamente sobre os tipos de liderança transacional e transformacional, observa-se que esta é definida como um processo em que um líder tenta aumentar a sensibilidade dos seguidores acerca do que era certo e importante, para motivá-los a realizar além das expectativas (DIAS; BORGES, 2015). Os líderes que adotam esse estilo de liderança, comumente, possuem quatro características: influência idealizada, motivação inspiradora, estímulo intelectual e consideração individualizada (DIAS; BORGES, 2015).

Por sua vez, a liderança transacional possui como objetivo central alcançar as metas e objetivos que foram traçados pela organização. Assim, o líder transacional age de modo a acompanhar e orientar os liderados em suas tarefas, motivar equipe e distribuir recompensas. As características mais comuns da liderança transacional são a recompensa contingente e gerência por exceção (DIAS; BORGES, 2015). Na liderança *laissez-faire* (deixe fazer), o líder está muito ausente, há pouco envolvimento com seus liderados e com momentos críticos.

Os resultados de pesquisa que comparou mulheres e homens quanto à adoção dos estilos de liderança transformacional, transacional e *laissez-faire* revelaram que as mulheres se saíram

melhores que os homens em todos os componentes transformacionais, salvo em influência idealizada (EAGLY, JOHANNESSEN-SCHMIDT E ENGEN, 2003 apud HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018). Desta forma, concluiu-se que as mulheres têm tanta ou mais capacidade que homens para assumir cargos de liderança (DIAS; BORGES, 2015).

Ainda, as mulheres do século XXI distingue-se das dos séculos anteriores tanto no comportamento quanto em sua formação, visto que, com o passar dos anos, as mulheres têm conquistado cada vez mais espaço no mercado de trabalho mostrando sua força e talento chegando a cargos de chefia em grandes organizações (SILVA; CARVALHO; SILVA, 2017).

A inserção feminina possibilitou contribuições significativas para o emergente modelo das organizações. Características historicamente associada à figura feminina como flexibilidade, sensibilidade, capacidade em gerir pessoas e conflitos, preferir o coletivo ao individual. Essas características se configuram, segundo alguns autores, um novo estilo feminino de gestão/liderança, dada às modificações do mercado de trabalho contemporâneo (CARREIRA, 2001).

Este cenário impõe uma série de desafios às mulheres, no tocante à conciliação da vida pública e privada. Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) assinalam que as longas horas de trabalho acarretam constante ausência da mulher do seu ambiente familiar. O distanciamento se intensifica quando as organizações passaram a solicitar maior proatividade das colaboradoras, na cobrança de resultados. Tal cenário é potencializado pelo uso de *laptops*, *e-mails*, e telefones celulares, comumente em casa, o que dificulta a disponibilidade para a família. Configurando-se o paradoxo do estar presente estando ausente.

### **3 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE ANÁLISE FÍLMICA**

Segundo Vanoye e Goliot-Lété (1994), a análise fílmica ou análise de filmes, surgiu em decorrência de uma demanda institucional, sendo utilizada inicialmente apenas por estudantes e professores de universidades de cinema. Porém, expandiu-se para outras áreas devido sua possibilidade de utilização como recurso metodológico que auxilia no processo de aprendizagem (IPIRANGA, 2005). A utilização do cinema como recurso de produção de conhecimento e como facilitador do processo de aprendizagem também pode ser observada na área da Administração e dos Estudos Organizacionais (SCHERDIEN; BORTOLINI; OLTRAMARI, 2018, MARANHÃO; VILELA, 2017)

Conforme Vanoye e Goliot-Lété (1994), ver, examinar, um filme tecnicamente nem sempre é fácil, tanto no tempo como no espaço. Para isso, é preciso que o analista veja o filme

mais de uma vez, para não correr o risco de fazer uma análise incoerente, ou ainda, passar informações errôneas por falta de uma análise mais minuciosa do filme.

Em consonância com o autor acima, Carvalho (2014, p.82), assinala que “um maior tempo gasto com a visualização do filme, pela escolha de elementos mais restritos da obra e pelos pormenores em que se concentra, seria capaz de chegar a inferências mais amplas e mais bem embasadas teoricamente”.

Durante a análise, o examinador vai “desconstruir” o filme para que assim possa associar às partes selecionadas com informações extras textuais a fim de montar a sua própria história, sua descrição. Essa desconstrução, em conformidade com Vanoye e Goliot-Lété (1994, p. 12), pode ampliar possibilidades de compreensão a respeito do que foi assistido: “desmontar um filme é, de fato, estender seu registro perceptivo e, com isso, se o filme for realmente rico, usufruí-lo melhor”. Depois do processo de desconstrução, o analista deve restabelecer ligações entre esses elementos, uni-los, para que adquiram significado. É uma “criação” feita pelo analista. Desse modo, o filme adquire um novo valor (significado) e perdura através dos tempos.

Antes de iniciar o processo de análise, sugere-se que o analista tenha um contato espontâneo com a obra, sem ideias pré-concebidas para que assim possa constituir um fundo de hipóteses sobre a obra (VANOYE; GOLLOT-LÉTÉ, 1994). Os autores também recomendam cuidado com a qualidade de imagem e som dos instrumentos ou equipamentos utilizados para a análise e sonorização do ambiente, pois estes são elementos que podem interferir no decorrer do processo de análise.

A análise fílmica deve conter primordialmente descrição e interpretação. A primeira consiste em trazer informações relativas à filmagem, informações sobre o diretor e sua carreira e contexto da obra. Já a interpretação consiste em abordar o filme do ponto de vista do analista, recriando a história a seu modo (VANOYE; GOLLOT-LÉTÉ, 1994). Os autores ainda sugerem que se aborde o filme livremente antes de partir para a análise de terceiros. Vale ressaltar que não se deve abandonar as análises de outros autores, mas buscá-los posteriormente, quando o analista fizer sua própria interpretação. Segundo os autores anteriormente mencionados, “só desse modo é possível existir confronto, discussão, eventualmente um ajuste e, até, porque não, uma modificação radical do próprio ponto de vista”. Por fim, sugere-se que as passagens da obra sejam equilibradas com comentários críticos sobre as mesmas, para que o leitor não se perca durante a leitura da análise.

Vanoye e Goliot-Lété (1994, p. 36) afirmam que a análise melhora o filme e o analista:

A análise trabalha o filme, no sentido em que ela o faz “mover-se”, ou faz se mexerem suas significações, seu impacto. A análise trabalha o analista, recolocando em questão suas primeiras percepções e impressões, conduzindo-o a reconsiderar sua hipótese ou suas opções para consolidá-las ou invalidá-las.

A análise proporciona uma nova visão do filme, fazendo com que adquira outros significados, podendo, até trazer inúmeras e diferentes possibilidades de estudo dentro de um mesmo filme.

A análise fílmica se baseia em um exame detalhado do filme, observação e discussão sobre algum pormenor da obra. Além mais, a análise começa e termina sobre o filme. O filme é o objeto de estudo, não devendo sair dessa linha em nenhum momento da análise.

Segundo Aumont e Marie (2004 p.11), o analista deve produzir conhecimento:

O olhar como que se vê um filme torna-se analítico quando, como a etimologia indica, decidimos dissociar certos elementos do filme para nos interessarmos mais especialmente por tal momento, tal imagem ou parte da imagem, tal situação. [...] A análise é uma atitude comum ao crítico, ao cineasta e a todo espectador minimamente consciente. Em particular deve ficar claro que um bom crítico é sempre, mais ou menos, um analista, mesmo que potencialmente, e que uma de suas qualidades é precisamente a atenção para os detalhes, associado a uma forte capacidade interpretativa.

Primordialmente, o analista deve verificar se há texto no filme, ou seja, se é possível escrever sobre ele. A depender da temática escolhida pelo analista, pode não ser possível escrever sobre o filme eleito. Além disso, o analista deve pontuar suas considerações e achados sobre o próprio filme. De acordo com França (2002), uma vantagem da análise fílmica é que o analista não precisa se ater ao critério da atualidade, podendo escolher filmes de qualquer época da história do cinema.

Vanoye e Goliot-Lété (1994, p. 52) afirmam que a análise fílmica possui dois tipos de interpretação: “a interpretação semântica é o processo pelo qual o leitor dar sentido ao que lê ou ao que vê e ouve quando se trata de um filme. Já a interpretação crítica, é a atitude do analista que estuda por que e como, no plano de sua organização estrutural, o texto produz sentido”.

Em consonância, França (2002 p.73) assinala que existem dois tipos de análise: o primeiro é a análise sócio histórica. Esse tipo de análise assume que todo filme fala da época e da sociedade em que foi produzido, não importa qual seja o seu tema ou enredo. Já o segundo tipo

é análise e interpretação simbólica. Esta, por sua vez, se divide em três classes: distanciamento claro estabelecido em sua representação com relação a qualquer contexto sócio histórico conhecido; tratamento particular do material fílmico e narrativo e pelos desvios de uma estética realista; e só se oferecem a uma leitura simples, realista, literal.

#### 4 MÉTODO

No presente estudo foi utilizado o método da análise fílmica proposto por Vanoye e Goliot-Lété (1994), que consiste em estudar um filme lançado em qualquer época da sociedade. Para tal, foi escolhido o filme *O Diabo Veste Prada* dado que o mesmo aborda a temática da participação feminina nas organizações, no tocante a atuação de mulheres nos cargos de alta liderança, como também os possíveis sacrifícios inerentes às mulheres no processo de conciliação das esferas profissional e pessoal.

O estudo está fundamentado em uma abordagem qualitativa. A estrutura metodológica da pesquisa ocorre a partir da interpretação dos elementos observados a exemplo de cenários, personalidades das personagens e discursos presentes no decorrer do filme.

Neste estudo, buscou-se seguir as orientações utilizadas por Gardini et al. (2014) sobre os quatro princípios do estudo crítico de documentos visuais. Desta forma, buscou-se: 1) observar o filme como um todo; 2) registrar destaques da narrativa; 3) centrar-se na temática em questão do estudo pontuando suas evidências; e 4) buscar padrões no filme mediante uma interpretação final.

Gardini et al. (2014), a partir de estudos embasados por Denzin (2004), os quais afirmam a existência de quatro princípios base no uso da pesquisa visual, incluindo o estudo crítico do documento visual. São eles: observar o filme como um todo, registrar os destaques; centrar-se na temática em questão do estudo pontuando as evidências; esquematizar uma estrutura para a examinar as cenas; por fim buscar padrões no filme mediante uma interpretação final.

O filme *O Diabo veste Prada* tem duração total de 130 minutos. A princípio o filme foi visto de forma livre pelas autoras. Em um segundo momento, iniciou-se o processo de tomar notas gerais do filme. Os momentos seguintes foram usufruídos para captação de detalhes e notas de diálogos importantes para ilustrar a temática central do presente estudo. Os dispositivos utilizados para análise do filme foram o computador e a televisão das pesquisadoras.



De forma a tornar a proposta possível, o filme em questão foi fragmentado a partir de cenas que remetem às temáticas abordadas. As cenas apresentadas no decorrer do texto foram submetidas à análise de interpretação e comentadas na seção resultado e discussão. Vale ressaltar que análise das cenas foram fundamentadas no aporte teórico utilizado.

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para discutir características comportamentais e os desafios vivenciados por mulheres em cargos de gestão nas organizações, este artigo faz análise do filme *O diabo veste Prada*. O filme foi lançado em 2006 e dirigido por David Frankel. Ele narra a rotina dos funcionários na *Runway Magazine*, a maior empresa de moda de Nova York. Miranda Priestly é a diretora editora-chefe da revista, uma mulher reconhecida por seus colegas de profissão devido seu talento, estilo e profissionalismo. No entanto, esta percepção não é unânime. Aqueles que trabalham mais próximos de Miranda, principalmente seus subordinados, consideram-na controladora, excessivamente exigente e cruel.

Miranda é muito comprometida profissionalmente, dedicando-se quase que exclusivamente ao trabalho, exigindo sempre o mesmo comportamento de seus funcionários(as). Em razão disso, Miranda passa pouco tempo em casa, e, quando o faz, permanece trabalhando. Sua falta de tempo para a família a levou para seu segundo divórcio, sendo apelidada pelo seu ex marido de “A dama de ferro”. Como uma maneira de compensar sua ausência no papel materno, Miranda atende todos os desejos de suas filhas mimando-as com presentes sempre que pode.

A personagem Miranda concentra em torno de si o poder e o profissionalismo na condução das decisões organizacionais. No entanto, o gerenciamento de negócios em uma organização ou o exercício de um cargo estratégico ou de liderança, estavam exclusivamente reservados até recentemente a figura masculina. Este cenário remete a um período em que as mulheres eram condicionadas à esfera privada do lar, enquanto os homens eram estimulados desde a infância por meio da educação recebida a ingressar ao domínio público (KANAN, 2010; ROCHA-COUTINHO, 1994).

Miranda Priestly incorpora características comportamentais ou atributos historicamente imputados à figura masculina, como agressividade e racionalidade. Tais características que se constituíram, ao longo do tempo, elementos imprescindíveis para o mundo do trabalho e negócios (KANAN, 2010). Ao passo que as características femininas foram relacionadas à emoção e à afetividade. Como Miranda, há mulheres que optam em investir na trajetória

profissional a fim de galgar melhores posições ou para assegurar permanência nas mesmas, ainda que sacrificando os projetos pessoais em detrimento de uma ascensão profissional na carreira (CARREIRA, 2001).

Em consonância, observa-se na obra cinematográfica, os dilemas pessoais da personagem Miranda em relação à família, motivados por seu distanciamento na educação das filhas e frequentes discussões com o seu cônjuge Stephen - interpretado por James Naughton. Tais discussões são instigados pela ausência de Miranda a compromissos sociais do casal. Os atrasos e ausências da personagem ocorrem em virtude de alguma incumbência profissional. A fala do marido demonstra o constrangimento dele nestas situações: *“todos do restaurante já estavam pensando lá está ele esperando por ela de novo”*.

A recorrência dos fatos similares a este resultou em um novo divórcio de Miranda Priestly, que deixa nítido seu desalento no discurso *“outra decepção, outra frustração, outro pai que se vai”*. Tal episódio remete aos sacrifícios pessoais em detrimento de uma solidez profissional.

Por sua vez, Andrea Sachs é uma jornalista recém-formada que assume o cargo de assistente pessoal júnior de Miranda por um ano para que possa ter mais chance de uma oportunidade na sua área através da credibilidade da *Runway Magazine*.

Andrea (na maioria das vezes chamada de Andy) é dedicada e demonstra isso atendendo a todos os pedidos e exigências de Miranda, mesmo aqueles considerados insanos e/ou impossíveis. Para atender as excessivas demandas profissionais de Miranda, Andy tem seu tempo de entretenimento reduzido prejudicando dessa forma o seu relacionamento com namorado, amigos e família. Essa situação é retratada em diversas cenas no decorrer do filme como, por exemplo, quando a Andy sai para jantar com seu pai, o encontro de ambos é interrompido por Miranda que solicita a mesma para que lhe arranje um voo de Miami para Nova York imediatamente.

Andy fala para seu pai: *“(...) é sério, eu vou conseguir. Esta é minha chance, esta é... é minha chefe? Desculpa pai, mas, eu tenho que atender. Alô Miranda?”*

Miranda: *“Meu voo acabou de ser cancelado. Há um problema ridículo de tempo e eu tenho que ir pra casa hoje, as minhas filhas têm um recital amanhã na escola”*.

Andy: *“Que?”*

Miranda: *“Na escola!”*

Andy: *“Ah, tudo bem, vou ver o que posso fazer”*.

Miranda: *“Ótimo!”*

Fato semelhante ocorreu quando a Andy foi obrigada a ir em um evento social junto com Miranda e Emily (primeira assistente de Miranda interpretada pela atriz Emily Blunt) no mesmo dia e horário que seria comemorado o aniversário de Nate (Adrian Grenier).

Miranda: *“Antes da festa de hoje, eu quero que vocês duas preparem a lista de convidados”*.

Andy: *“Mas eu...Eu achei que só uma assistente fosse a festa”*.

Miranda: *“Isso quando uma das assistentes não fica contaminada com algum tipo de... Praga viral. Você vai ajudar a Emily”*.

Os sacrifícios pessoais, no presente artigo, representam situações ou pessoas que alguém deixa de lado para evoluir na sua carreira profissional. Alguns exemplos seriam família, amigos, relacionamentos amorosos e entretenimento. A fala de Nigel (Stanley Tucci), exemplifica a difícil tarefa de equilibrar as esferas pessoais e profissionais da vida. O personagem diz: *“Quando sua vida pessoal está uma bagunça, é sinal que você está se saindo bem no trabalho. Me avise quando sua vida pessoal virar fumaça. Quer dizer que você será promovida!”*. O personagem aponta que esta conciliação é impossível, reforçando os sacrifícios pessoais necessários para o desenvolvimento profissional.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É perceptível a participação e a progressão das mulheres nos cargos de liderança nas mais diversas organizações, no entanto, ainda perdura o preconceito e a discriminação por mulheres exercerem posições sócio, cultural e historicamente destinados aos homens aliado às circunstâncias conflituosas entre a carreira e vida pessoal para o alcance destes cargos e bem como para a permanência nos mesmos como é o caso da personagem Miranda.

O sucesso profissional não depende apenas de sua formação ou cargo que exerce, depende de seu esforço, talento, dedicação e persistência. Em alguns momentos será preciso abrir mão de momentos com família, horas de lazer para chegar onde deseja, situação retratada pela personagem Andy no decorrer do filme.

O objetivo deste estudo foi esquadrihar alguns elementos das características comportamentais e os sacrifícios pessoais vivenciados por mulheres em organizações de trabalho e fora dos muros institucionais, configurando-se uma análise dos dois contextos: pessoal e profissional das personagens apresentadas no decorrer do presente estudo.

As personagens Miranda e Andy retratam em cenas, anteriormente discutidas, os dilemas profissionais que as mesmas vivenciam na conciliação das esferas profissionais e pessoais e suas implicações no ambiente familiar e nas relações sociais.

Por último, este artigo contribuiu, a princípio, com uma visão inicial das prováveis situações das mulheres nas organizações de trabalho, como também para aquelas que exercem cargos de gestão e abre espaço para que novas pesquisas e reflexões capazes de envolver a figura feminina e suas facetas, assim também como os dilemas pessoais e profissionais.

## REFERÊNCIAS

- AUMONT, Jacques, MARIE, M. **A Análise do Filme**. 2 ed. Lisboa. Texto e Grafia. 2004.
- BERGAMINI, C. W. Liderança: a Administração de Sentido. **Revista de Administração de Empresas**, v.34, n.3, p.102-114, 1994. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v34n3/a09v34n3.pdf>
- BRUSCHINI, C. Gênero e Trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? In ROCHA, M. I. B. da. (org.) **Trabalho e Gênero**: mudanças, 15 permanências e desafios. Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP e CADEPLAR/UFGM. São Paulo: Ed. 34, 2000, 384 p.
- CARREIRA, D. **Mudando o mundo: a liderança feminina no século 21**. São Paulo: Cortez/Rede Mulher de Educação, 2001.
- CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE-eletrônica**, v. 9, n. 1, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v9n1/v9n1a4.pdf>
- CARVALHO, R. O. Walter da Silveira: entre a crítica de cinema e a análise fílmica. **Mediação**, v.16, n.18, 2014. Disponível em: [http://www.fumec.br/revistas/mediacao/article/view/2159/pdf\\_6](http://www.fumec.br/revistas/mediacao/article/view/2159/pdf_6)
- DERKS, B. et al. Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen. **Psychological Science**, v. 22, n. 10, p. 1243-1249, 2011. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0956797611417258>
- DIAS, M. A. M. J.; BORGES, R. S. G. Estilos de liderança e desempenho de equipes no setor público. **REAd-Revista Eletrônica de Administração**, v. 21, n. 1, p. 200-221, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/read/v21n1/1413-2311-read-21-01-00200.pdf>
- FRANÇA, A. R. **Das Teorias do Cinema a Análise Fílmica**. Salvador. 2002.
- GARDINI, A. P. S., ARAÚJO, R., SILVA, M. A. B. da., & LEITE, N. R. P. (2014). Gestão de equipes à luz do filme “A gangue” está em campo. **Anais dos Seminários em Administração FEA/USP**, São Paulo, SP, Brasil, XVII. Disponível em: <http://sistema.semead.com.br/17semead/resultado/trabalhosPDF/452.pdf>
- HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 16, n. 3, p. 331-344,

2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n3/1679-3951-cebape-16-03-331.pdf>

IPIRANGA, A. S. R. A narração fílmica como instrumento da ação formativa: um enfoque semiótico. **Organizações & Sociedade**, v. 12, n. 32, p.143-164, 2005. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10768/7716>

LAUFER, J. Femmes et carrières: la question du plafond de verre. **Revue Française de Gestion**, [s.l.], v. 30, n. 151, p.117-128, 2004. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2004-4-page-117.htm>

KANAN, L. A. Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 17, n. 53, p. 243-257, 2010. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11104/8017>

MACIEL, H. W. P.; HELAL, D. H. “Detalhes de sua incompetência não me interessam”: o assédio moral no filme O Diabo Veste Prada. **REAd-Revista Eletrônica de Administração**, v. 23, p. 412-427, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/read/v23nspe/1413-2311-read-23-spe-412.pdf>

MARANHÃO, C. S.; VILELA, J. R. P. X. A imanência entre a teoria crítica e a pesquisa empírica: contribuições para os estudos organizacionais. **Organizações & Sociedade**, v. 24, n. 82, p. 476-490, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v24n82/1413-585X-osoc-24-82-0476.pdf>

MEDEIROS, C. R. O.; VALADÃO JÚNIOR, V. M.; POSSAS, M. C. “Quem mais veste Prada?” Psicopatas Corporativos e Assédio Moral no Trabalho. **Revista ADM.MADE**, v. 19, n. 1, p. 102-122, 2015. Disponível em: <http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/admmade/article/viewFile/961/646>

O DIABO VESTE PRADA. Direção: David Frankel. Roteiro: Aline Brosh McKenna. Estados Unidos da América: Fox Film do Brasil, 2006. DVD.

OLTRAMARI, A. P.; LOPES, F. T. Cinema, trabalho, organizações e sociedade: possibilidades e formação em Administração. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/163575/001018360.pdf?sequence=1>

PANIZA, M. D. R.; MELLO NETO, G. A. R. Resenha: O diabo veste Prada - e é minha chefe: resenha fílmica sobre sofrimento no trabalho. **Farol - Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 2, n. 5, p. 1178-1205, 2015. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/3126>

PINHO, A. P. D. Nem tão frágil assim: Um estudo sobre mulheres em cargos de chefia. 2005. 119 f. **Dissertação** (Mestrado) - Curso de Pós-graduação em Estudos Interdisciplinares de Comunidades e Ecologia Social, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Quando o executivo é uma “dama”: a mulher, a carreira e as relações familiares. In: FERES-CARNEIRO, T. **Família e casal: arranjos e demandas contemporâneas**. (pp. 57-78). Rio de Janeiro: Ed. PUC - Rio; São Paulo: Loyola, 2003.

ROCHA-COUTINHO, M. L. **Tecendo por trás dos panos: a mulher brasileira nas relações familiares**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

SCHEIN, V. E. MUELLER, R. LITUCHY, T. LIU, J. Think manager - think male: a global phenomenon? **Journal of Organizational Behavior**, v. 17, 33-41. 1996. Disponível em:

SCHERDIEN, C.; BORTOLINI, A. C. S.; OLTRAMARI, A. P. Relações de trabalho e cinema: uma análise do filme “que horas ela volta?”. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 5, n. 12, p. 130-197, 2018. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/3874>

SILVA, C. R. R.; CARVALHO, P. M.; SILVA, E. L. Liderança feminina: a imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. **Educação, Gestão e Sociedade**. 2017. Disponível em: [http://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20170509163857.pdf](http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509163857.pdf)

VAINFAS, R. **Trópico dos pecados: moral, sexualidade e inquisição no Brasil**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

VAN VEELLEN, R.; DERKS, B.; ENDEDIJK, M. D. Double Trouble: How being Outnumbered and Negatively Stereotyped Threatens Career Outcomes of Women in STEM. **Frontiers in Psychology**, v. 10, p. 150, 2019. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00150/full>

VANOYE, F. GOLIOT-LÉTÉ, A. **Ensaio Sobre Análise Fílmica**. 2 ed. 1994.

### ABSTRACT

This article aims to examine the behavioral characteristics and personal sacrifices of women holding senior positions in work organizations. For this, we use the methodology of filmic analysis, since this is a dynamic methodology which favors new perspectives of studies and analyzes of the cinematographic productions. In this way, we analyze the behavior of the characters Miranda Priestly, represented by Meryl Streep and Andrea Sachs, represented by Anne Hathaway, in *The Devil Wears Prada*. The film scenes show the intense dedication to work rather than to family and friends among women who aspire to career development. It was also possible to identify that these women adhere to behaviors socially considered as masculine. They are tougher in dealing with other people, they speak in a more objective and direct way. The movie shows in several moments the social reality experienced by women in high positions, their sacrifices and daily challenges.

**Key-words:** Film analysis. Personal Sacrifices. Women career.